

## 【経営全般】

### 1. 国内人口の減少やデジタル化が進展していくなかで、どのような経営戦略を考えているか教えてほしい

国内生命保険市場は、人口減少等により長期的には縮小することが見込まれるものの、少子高齢化の進展、社会保障制度の持続可能性の観点から、生命保険会社が果たすべき役割は、さらに拡大していくと予想しています。

また、コロナ禍を契機に、社会のデジタルシフトが一気に加速し、「Contactless（コンタクトレス）エコノミー（人と人が接触を避けつつ、経済活動等を行なう環境）」が常態化するとともに、コロナとの共生を図るなかで、人々の健康意識や社会の持続可能性への意識が高まるなど、引き続き一人ひとりの行動変容や社会構造の変化が進展しています。

2021年4月から開始した3ヵ年プログラム「MY Mutual Way I期」では、「営業・サービス」「基幹機能・事務」「資産運用」「相互会社運営」の各分野において、制度・インフラ等を抜本的に見直す4「大」改革に加え、「お客さま」「地域社会」「働く仲間（自社従業員）」の健康増進の取組みを継続的に応援する「みんなの健活プロジェクト」、地方自治体や各地域の企業、マスコミ、大学・研究機関、スポーツ団体等と連携し、豊かな地域づくりへの貢献と、地域のお客さまとの接点の拡がりをめざす「地元の元気プロジェクト」の2「大」プロジェクトを推進しています。

この4「大」改革と2「大」プロジェクトに、デジタル技術の積極的な活用を通じて事業運営の再構築に取り組む「DX（デジタルトランスフォーメーション）戦略」を効果的に融合することで、10年後（2030年）にめざす姿『ひとに健康を、まちに元気を。』最も身近なリーディング生保への実現に向けたフェーズチェンジを加速してまいります。

「DX戦略」では、デジタル技術やデータを活用し、人のさらなる役割発揮のあり方や、より安心で豊かな生活につながる商品・サービスをデザインすることで、お客さま体験（CX）と従業員体験（EX）の向上を図ってまいります。

また、長期間にわたり内部留保の積み立てに貢献いただいたご契約者に対して、内部留保への貢献度に応じてお支払いする新たな配当「MYミューチュアル配当」を創設し、2021年10月からお支払いを開始しています。引き続き、長期的な環境変化に柔軟に対応し、本配当を含むご契約者配当を安定的にお支払いするとともに、相互会社の強みを活かした経営を行なってまいります。

加えて2022年4月から、従来の「MYライフプランアドバイザー」（営業職員）に新たな役割を設定し、名称を「MYリンクコーディネーター」（営業職員）に変更しました。これまで保険商品・サービスのご案内やコンサルティング活動を通じて安心をお届けしてきた営業職員が、新たにお客さまの健康づくりへの支援や、豊かな地域社会づくりと地域のつながりをサポートする役割を担うことで、地域社会や地域のみなさまの発展に貢献し、さらなる社会的価値・経済的価値の向上をめざしてまいります。

## 2. 女性、シニア等の活躍や家庭との両立など、多様な働き方を支援するための取組みについて教えてください

当社は、女性管理職等の登用に向けた育成体制を整備し、計画的かつ継続的な育成・登用を行なっています。2021年度からは、経営人財と専門人財のデュアルラダーでの人財育成をめざすとともに、管理職登用後のさらなる上位職登用を推進しています。このような取組みの結果、2022年4月時点の女性管理職比率は34.1%となりました。

2021年4月には、約1,900名の契約社員を「正社員化」し、事務サービスを中心とした幅広い職務への登用を行なっています。当該職員に向けては、職員として必要な知識やスキルの修得、会社制度の理解促進を目的とした研修の実施を通じて、自己変革・自己成長を支援しています。

また、キャリア開発支援に向けた取組みとして、希望所属・職務を自分自身で選択できる「キャリア・チャレンジ制度」を実施しています。2021年度からは、育児や介護等との両立支援および地方在住者のキャリア開発支援として、地方在住のまま本社の仕事ができる「リモート型」勤務を新設し、2022年4月時点で42名の職員が全国各地で活躍しています。

さらに、定年延長による役割の拡大をふまえ、50歳以上職員（以下、「シニア層」）のさらなる役割発揮、活躍機会の拡大に向けた取組みを推進しています。具体的には、50歳、58歳の節目研修に加え、自律的にキャリアを検討する機会として全シニア層を対象にキャリア・セミナーを開催するとともに、業務遂行に必要となる基礎的なITスキルの向上やITパスポート資格の取得推進等、活躍の後押しを行なっています。

生産性およびワーク・エンゲージメントの向上に向けては「ワーク・ライフ・マネジメント」を推進しており、男性職員の育児休職取得率は2020年度から2年連続で100%を達成しています。

2022年度からは、従来の「育児」「介護」「治療」に、「女性の健康課題」を加えた4つのカテゴリーにおいて、職員の仕事と家庭の実態に即した両立支援の取組みを強化するとともに職場の理解促進および風土醸成をよりいっそう推進してまいります。

具体的には、重度疾病に罹患しても働く意欲のある職員が会社を辞めずに治療と仕事を両立できる取組みとして「治療・復職サポートパッケージ」を創設し、疾病治療と仕事との両立を支援します。

また、精神面・身体面の負担に加え、通院回数が多さが仕事との両立に負担となっている不妊治療については、休暇制度の創設等、新たな支援を開始します。

加えて、女性特有の疾病に関する理解促進を目的とした管理職向け「ヘルスリテラシー研修」を新規に実施するなど、取組みを拡充します。

今後も、多様な人財一人ひとりの活躍や挑戦を後押しする風土醸成と仕事と家庭の両立支援に取り組んでまいります。

### 3. サステイナブルな社会づくりへの貢献に向け、どのように取り組んでいくのか教えてください

当社は、これまで「確かな安心を、いつまでも」という経営理念のもと、「みんなの健活プロジェクト」の推進を通じた健康寿命の延伸、「地元の元気プロジェクト」を通じた地方創生の推進、2050年度カーボンニュートラル目標の達成に向けたCO<sub>2</sub>排出の削減等の環境保全・気候変動への対応など、さまざまな取り組みを通じて、持続可能な社会づくりに貢献してまいりました。

2022年4月には、当社および国内外のグループ会社におけるサステナビリティに関する基本的な考え方を共有し、グループベースでの一体感のある取り組みをいっそう推進する観点から、「グループサステナビリティ方針」を制定するとともに、「企業ビジョン（長期的にめざす姿）」に定める3つの絆（「お客さまとの絆」「地域社会との絆」「働く仲間との絆」）に、「未来世代との絆」を追加しました。

環境保全・気候変動への対応においては、機関投資家として、国内の投融資先との対話や「ESG投融資」を積極的に推進するとともに、事業者としては、再生可能エネルギーの段階的な導入、ペーパーレス化やクリアファイルのプラスチック製から紙製への順次移行等を通じた環境負荷の低減に取り組めます。

また、2022年4月に、当社のサステナビリティ経営における「優先課題（マテリアリティ）」として、「金融包摂（金融アクセスの確保等）」「こどもの健全育成、伝統芸能・技術の継承」を新たに設定しました。

「金融包摂」については、「ご高齢の方」「障がいをお持ちの方」「性的マイノリティ（LGBTQ）の方」「外国人の方」をはじめとするさまざまな特性を持つお客さまのお手続き時の不便を解消し、誰ひとり取り残されることなく、安心して契約の締結・維持管理を行なっていただけるよう、当社では、これらの取り組みを「みんなにやさしい保険アクセス」として、各種制度・サービスのさらなる高度化を進めてまいります。

「こどもの健全育成」に資する取り組みとしては、人生100年時代を豊かなものとするための金融リテラシーの向上をめざす出張授業「金融・保険教育」などを推進します。

加えて、サステナビリティ領域にかかる国際的なイニシアティブへの参画や資本・業務提携を行なっている株式会社SDGインパクトジャパンとの協業等を通じ、社外の知見の積極的な活用を図ります。

当社は、こうした取り組みを通じ、「お客さま」「地域社会」「働く仲間（自社従業員）」といったステークホルダーとの共通価値を創造するとともに、その価値を「未来世代」に引き継ぐことで、引き続き持続可能で希望に満ちた豊かな社会づくりに貢献してまいります。